

Aktenzeichen: 10 AZR 554/95

Bundesarbeitsgericht 10. Senat

Urteil vom 17. Januar 1996

- 10 AZR 554/95 -

I. Arbeitsgericht
Halle

Urteil vom 19. Mai 1994

- 11 Ca 330/93 -

II. Landesarbeitsgericht
Sachsen-Anhalt

Urteil vom 10. Mai 1995

- 5 (2) Sa 1143/94 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse : Nein

Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Sonderzahlung - Auslegung eines Tarifvertrages

Gesetz:

BGB § 611 Gratifikation; Manteltarifvertrag vom 26. Mai 1992
für die Raiffeisen Waren-genossenschaften einschließlich der
Raiffeisen Haupt-Genossenschaft eG Hannover für das Land
Sachsen-Anhalt § 10

Leitsätze:

K e i n e

Hinweis des Senats:

Parallelverfahren zu - 10 AZR 553/95 -



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

10 AZR 554/95

5 (2) Sa 1143/94 Sachsen-Anhalt

Verkündet am
17. Januar 1996

Backes,
Reg.-Hauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

PP.

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 17. Januar 1996 durch den Vorsitzenden Richter Dr.h.c. Matthes, die Richter Hauck und Böck sowie die ehrenamtlichen Richter Hermann und Wolf für Recht erkannt:



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Sachsen-Anhalt vom 10. Mai 1995 - 5 (2) Sa 1143/94 - wird zurückgewiesen.
2. Die Kosten der Revision trägt die Klägerin.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten über die Zahlung einer tariflichen Sonderzahlung für das Jahr 1993.

Die Klägerin war seit dem 12. Juni 1973 bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerin beschäftigt. Ihr zuletzt bezogenes Bruttomonatsentgelt betrug 2.900,00 DM. Mit Schreiben vom 23. April 1993 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin ordentlich zum 30. Juni 1993 aus betriebsbedingten Gründen. Auf das Arbeitsverhältnis fand kraft Tarifbindung der Manteltarifvertrag vom 26. Mai 1992 für die Raiffeisen-Warengenossenschaften einschließlich der Raiffeisen Haupt-Genossenschaft eG Hannover für das Land Sachsen-Anhalt (im folgenden: MTV) Anwendung. Dieser MTV lautet - soweit vorliegend von Interesse:

"§ 10 – Sonderzahlung

Arbeitnehmer, die am 01.12. eines Kalenderjahres in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen oder deren Arbeitsverhältnis aus betriebsbedingten Gründen gekündigt wurde, erhalten eine Sonderzahlung nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen:

1. Im Laufe des Kalenderjahres eintretende Arbeitnehmer erhalten bei einer mindestens dreimonatigen Betriebszugehörigkeit für jeden vollen Beschäftigungsmonat 1/12 der Sonderzahlung.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



2. Die Sonderzahlung beträgt	<u>1993</u>	<u>1994</u>	<u>1995</u>
bis 10 Jahre Betriebszugehörigkeit	55 %	65 %	75 %
ab 10 Jahre Betriebszugehörigkeit	65 %	75 %	85 %

des Endgehaltes der Tarifgruppe K 2 des Gehaltstarifvertrages.

...

3. Teilzeitbeschäftigte erhalten die Zahlung im Verhältnis ihrer tatsächlich geleisteten Arbeitszeit zur regelmäßigen tariflichen Wochenarbeitszeit.

4. Die tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit errechnet sich aus dem Durchschnitt der im laufenden Kalenderjahr bereits geleisteten Stunden.

5. Fallen Zeiten an, in denen der Arbeitnehmer vom Betrieb kein(en) Lohn/Gehalt erhalten hat, die Betriebszugehörigkeit aber erhalten blieb, so mindert sich die Sonderzahlung für jeden angefangenen Monat ohne Vergütungsanspruch um 1/12.

Dies gilt nicht für Arbeitnehmer, denen aufgrund einer Krankheit Lohn-/Gehaltsfortzahlung gewährt wird und die über diesen Zeitraum hinaus ohne Lohn-/Gehaltsanspruch arbeitsunfähig krank sind bzw. für Arbeitnehmerinnen, denen ein Zuschuß zum Mutterschaftsgeld gem. § 14 Mutterschutzgesetz zusteht.

6. Die Sonderzahlungen sind hälftig bis zum 30.06. und 10.12. eines Kalenderjahres auszuzahlen.

...

9. Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis aufgrund eigener Kündigung bis zum 31. März des auf die Auszahlung folgenden Jahres endet, müssen die Sonderzahlung zurückzahlen. Der Betrieb kann den Betrag mit der letzten Lohn-/Gehaltszahlung verrechnen. Das gilt auch, wenn der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus einem in der Person des Arbeitnehmers liegenden Grund kündigt, den der Arbeitnehmer zu vertreten hat."

Mit Schreiben vom 6. Juli 1993 machte die Klägerin gegenüber der Beklagten einen Anspruch auf eine halbe tarifliche Sonderzahlung geltend. Die Beklagte lehnte mit Schreiben vom 13. Juli 1993 die Zahlung ab.

Die Klägerin ist der Meinung, ihr stehe ein Anspruch gemäß § 10 Satz 1 MTV auf eine anteilige Sonderzahlung für das Jahr



- 4 -

1993 zu, weil ihr Arbeitsverhältnis im Laufe des Jahres aus betriebsbedingten Gründen gekündigt worden sei.

Die Klägerin hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an sie 652,92 DM
brutto nebst 4 % Zinsen ab dem 1. Juli 1993 zu
zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Sie vertritt die Auffassung, Voraussetzung für einen Anspruch der Klägerin auf eine tarifliche Sonderzahlung für 1993 wäre nach § 10 Satz 1 MTV, daß sie am 1. Dezember 1993 in einem ungekündigten oder in einem aus betriebsbedingten Gründen gekündigten Arbeitsverhältnis bei ihr gestanden hätte.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die dagegen gerichtete Berufung der Klägerin hat das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen und die Revision zugelassen. Mit dieser verfolgt die Klägerin ihr Klagebegehren weiter, während die Beklagte die Zurückweisung der Revision beantragt.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision der Klägerin ist unbegründet. Ihr steht für das Jahr 1993 kein Anspruch auf eine Sonderzahlung nach § 10 MTV zu.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

I. Das Landesarbeitsgericht hat die Ansicht vertreten, eine sachgerechte Auslegung des § 10 Satz 1 MTV führe zu dem Ergebnis, Anspruchsvoraussetzung für eine tarifliche Sonderzahlung sei, daß am 1. Dezember des Kalenderjahres der Arbeitnehmer in einem ungekündigten oder in einem vom Arbeitgeber betriebsbedingt gekündigten Arbeitsverhältnis stehe. Da dies bei der Klägerin nicht der Fall gewesen sei, habe sie für 1993 keinen Anspruch auf die tarifliche Sonderzahlung. Gegen die Zulässigkeit der Stichtagsregelung in § 10 Satz 1 MTV bestünden keine rechtlichen Bedenken.

II. Diesen Ausführungen des Landesarbeitsgerichts ist zuzustimmen.

1. Zu Recht geht das Landesarbeitsgericht zunächst davon aus, daß der Wortlaut des § 10 Satz 1 MTV nicht völlig eindeutig ist. Er läßt zum einen die Auslegung zu, daß nur diejenigen Arbeitnehmer Anspruch auf eine Sonderzahlung haben, die am 1. Dezember eines Kalenderjahres in einem ungekündigten oder aus betriebsbedingten Gründen gekündigten Arbeitsverhältnis stehen. Zum anderen könnte § 10 Satz 1 MTV aber auch so verstanden werden, daß Anspruchsvoraussetzung für eine Sonderzahlung entweder das ungekündigte Bestehen eines Arbeitsverhältnisses am 1. Dezember ist oder eine betriebsbedingte Kündigung des Arbeitsverhältnisses im Laufe des Kalenderjahres, ohne daß dieses am 1. Dezember des Jahres noch bestehen muß.

Wie auch das Landesarbeitsgericht angenommen hat, führt eine sachgerechte Auslegung der tariflichen Regelung aber zu dem Er-



gebnis, daß nur solche Arbeitnehmer einen Anspruch auf eine Sonderzahlung haben, die am 1. Dezember des Kalenderjahres in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen oder deren Arbeitsverhältnis zu diesem Zeitpunkt zwar noch besteht, vom Arbeitgeber aber bereits aus betriebsbedingten Gründen gekündigt ist.

2. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts folgt die Auslegung des normativen Teiles eines Tarifvertrages den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Danach ist zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen. Zu erforschen ist der maßgebliche Wille der Erklärung, ohne am Buchstaben der Tarifnorm zu haften. Soweit der Tarifwortlaut nicht eindeutig ist, ist der in den tariflichen Normen zum Ausdruck kommende wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien mitzuberücksichtigen, soweit er in den Tarifvorschriften seinen Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist ferner auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefert und nur so Sinn und Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden können. Läßt dies zweifelsfreie Auslegungsergebnisse nicht zu, können die Gerichte für Arbeitssachen ohne Bindung an eine Reihenfolge weitere Kriterien, wie die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrages oder die praktische Tarifübung hinzuziehen. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse gilt es zu berücksichtigen; im Zweifel gebührt derjenigen Tarifauslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt (BAG Urteil vom 23. September 1992 - 4 AZR 66/92 - AP Nr. 8 zu § 1 TVG Tarifverträge: Großhandel).



3. Unter Beachtung dieser Auslegungsgrundsätze ergibt sich folgendes:

a) Die Systematik des § 10 MTV spricht dafür, daß die Tarifvertragsparteien das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses am 1. Dezember des Kalenderjahres zur Voraussetzung eines Anspruchs auf die Sonderzahlung machen wollten. So haben sie in § 10 Satz 1 MTV die Formulierung "am 1. Dezember eines Kalenderjahres in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen" der Formulierung "oder deren Arbeitsverhältnis aus betriebsbedingten Gründen gekündigt wurde" gegenübergestellt. Dies läßt den Schluß zu, daß an Stelle der Anspruchsvoraussetzung, daß am 1. Dezember ein "ungekündigtes" Arbeitsverhältnis bestehen muß, es auch ausreicht, wenn zu diesem Zeitpunkt ein "aus betriebsbedingten Gründen" gekündigtes Arbeitsverhältnis besteht. Die Tarifvertragsparteien haben dadurch lediglich klargestellt, daß sie aus sozialen Überlegungen heraus von der Möglichkeit keinen Gebrauch machen wollten, zum Stichtag betriebsbedingt gekündigte Arbeitnehmer vom Bezug der Sonderzahlung auszunehmen (zur Zulässigkeit, betriebsbedingt gekündigten Arbeitnehmern keine Gratifikation zu gewähren: BAGE 68, 32 = AP Nr. 137 zu § 611 BGB Gratifikation).

Bestünde diese Verknüpfung zwischen "ungekündigtem" Arbeitsverhältnis und "aus betriebsbedingten Gründen gekündigtem" Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Stichtages 1. Dezember nicht, sondern würde alleine der Ausspruch einer betriebsbedingten Kündigung als Anspruchsvoraussetzung für eine tarifliche Sonderzahlung nach § 10 Satz 1 MTV ausreichen, so führte dies zu dem wi-



dersinnigen Ergebnis, daß ein Arbeitnehmer, dem betriebsbedingt gekündigt wurde, nicht nur im Jahr seiner Kündigung, sondern auch in den Folgejahren Anspruch auf die Sonderzahlung hätte. § 10 Satz 1 MTV enthält nämlich keine ausdrückliche Einschränkung, daß die betriebsbedingte Kündigung in dem Kalenderjahr ausgesprochen worden sein muß, für das der Arbeitnehmer die Sonderzahlung beansprucht.

b) Es widerspräche auch dem Sinn und Zweck der übrigen Regelungen des § 10 MTV, daß ein Arbeitnehmer, dem betriebsbedingt im Laufe des Kalenderjahres gekündigt worden ist, eine ungekürzte Sonderzahlung zustehen soll, ohne daß er weitere Anspruchsvoraussetzungen erfüllen muß.

Erkennbar geht nämlich § 10 MTV davon aus, daß die Sonderzahlung in etwa vom Umfang der erbrachten Arbeitsleistung im Kalenderjahr abhängig ist. So erhalten im Laufe des Kalenderjahres eintretende Arbeitnehmer nach dreimonatiger Betriebszugehörigkeit für jeden vollen Beschäftigungsmonat ein Zwölftel der Sonderzahlung, § 10 Nr. 1 MTV. Auch Teilzeitkräften steht nur eine ihrer tatsächlichen Arbeitszeit entsprechende anteilige Vergütung zu, § 10 Nr. 3 MTV. Nach § 10 Nr. 5 MTV vermindert sich der Sonderzahlungsanspruch um ein Zwölftel pro angefangenen Monat für diejenigen Zeiten, in denen der Arbeitnehmer vom Betrieb trotz Fortbestand der Betriebszugehörigkeit keine Vergütung bezogen hat, mit Ausnahme von Arbeitsunfähigkeits- und Mutterschutzzeiten.



Dieser Absicht der Tarifvertragsparteien, den Anspruch auf die Sonderzahlung in etwa vom Umfang der erbrachten Arbeitsleistung abhängig zu machen, sie also gleichsam als zusätzliche Vergütung für geleistete Dienste auszugestalten, widerspräche es, wenn man annähme, im Laufe eines Kalenderjahres betriebsbedingt gekündigte Arbeitnehmer sollten immer - unabhängig vom Umfang der im Kalenderjahr geleisteten Arbeit - eine ungekürzte Sonderzahlung erhalten.

c) Eine Auslegung des § 10 Satz 1 MTV in der von der Klägerin gewünschten Weise würde auch zu einer Reihe weiterer Ungereimtheiten führen.

aa) Im Gegensatz zu den erst im Laufe eines Jahres eingetretenen Arbeitnehmern erhielten die betriebsbedingt gekündigten Arbeitnehmer nicht erst nach dreimonatiger Betriebszugehörigkeit eine anteilige Sonderzahlung, vgl. § 10 Nr. 1 MTV, sondern unter Umständen bereits nach einer kürzeren Betriebszugehörigkeit im Jahr des Ausscheidens eine volle Sonderzahlung.

bb) Betriebsbedingt gekündigte Arbeitnehmer stünden sich häufig besser als Teilzeitbeschäftigte. So erhält beispielsweise ein Arbeitnehmer mit einer um 50 % ermäßigten Arbeitszeit die Hälfte der tariflichen Sonderzahlung, § 10 Nr. 3 MTV. Ein vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer, dem beispielsweise zum 31. Januar aus betriebsbedingten Gründen gekündigt wurde, erhielte jedoch eine volle tarifliche Sonderzahlung, obwohl er auf das gesamte Kalen-



derjahr betrachtet nicht - wie die Teilzeitarbeitskraft - die Hälfte der Gesamtarbeitszeit geleistet hat, sondern lediglich ein Zwölftel.

4. Hätten die Tarifvertragsparteien zugunsten der im Laufe eines Kalenderjahres betriebsbedingt gekündigten Arbeitnehmer aus sozialen Erwägungen heraus eine solche, von der Gesamtsystematik des § 10 MTV abweichende Regelung treffen wollen, hätten sie dies ausdrücklich klargestellt, wie sie es für die Sonderzahlungsansprüche von im Laufe des Kalenderjahres eingetretenen Arbeitnehmern getan haben, § 10 Nr. 1 MTV. So hätte die naheliegende Möglichkeit einer Klarstellung dadurch bestanden, daß sie § 10 Satz 1 MTV wie folgt formuliert hätten:

"... oder deren Arbeitsverhältnis aus betriebsbedingten Gründen im Laufe des Kalenderjahres gekündigt wurde".

Dies gilt vor allem auch deshalb, weil es nicht der tarifüblichen Praxis entspricht, daß Arbeitnehmern, die im Laufe eines Kalenderjahres betriebsbedingt aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden, sozusagen als Ausgleich für den Verlust des Arbeitsplatzes ein Anspruch auf eine ungekürzte Sonderzahlung zusteht. Es hätte demnach nahegelegen, daß die Tarifvertragsparteien eine solche von der üblichen Praxis abweichende Regelung im Tarifvertrag unzweideutig und an hervorgehobener Stelle ausdrücklich erwähnt hätten, zumal der MTV für Arbeitnehmer, die im Laufe eines Kalenderjahres ausscheiden, einen - ggf. anteiligen - Sonderzahlungsanspruch grundsätzlich nicht vorsieht. Er macht davon nicht einmal zugunsten der wegen Erwerbs- bzw. Berufsunfähigkeit und



der wegen des Bezuges von Altersruhegeld ausscheidenden Arbeitnehmer eine Ausnahme, wie es häufig bei anderen Tarifverträgen der Fall ist.

Da eine solche eindeutige Klarstellung durch die Tarifvertragsparteien aber unterblieben ist, ist § 10 Satz 1 MTV in Übereinstimmung mit der Tarifsystematik so zu verstehen, daß nur diejenigen Arbeitnehmer einen Anspruch auf eine tarifliche Sonderzahlung haben, deren Arbeitsverhältnis am 1. Dezember des Kalenderjahres ungekündigt oder betriebsbedingt gekündigt besteht.

5. Der Umstand, daß nach § 10 Nr. 6 MTV die Sonderzahlung jeweils zur Hälfte am 30. Juni und am 10. Dezember eines Kalenderjahres zu zahlen ist, führt zu keiner anderen Beurteilung.

a) Durch diese tarifliche Regelung werden lediglich besondere Fälligkeitstermine für die Sonderzahlung festgelegt. § 10 Nr. 6 MTV besagt nichts darüber, unter welchen Voraussetzungen ein Anspruch auf die Sonderzahlung entsteht. Steht am 30. Juni eines Kalenderjahres bereits fest, daß der Arbeitnehmer die Anspruchsvoraussetzungen des § 10 MTV nicht erfüllen wird, weil sein Arbeitsverhältnis am 1. Dezember nicht mehr bestehen oder aus anderen als betriebsbedingten Gründen gekündigt sein wird, so entfällt eine Auszahlung am 30. Juni.

b) Die Frage, ob der Arbeitgeber von einem Arbeitnehmer, der nach dem 30. Juni eines Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet und für dieses Jahr keinen Sonderzahlungsanspruch erwirbt, die gleichsam als Vorschuß gezahlte halbe Sonderzahlung



- 12 -

zurückfordern kann, brauchte der Senat im Streitfalle nicht zu entscheiden.

6. Wie das Landesarbeitsgericht ebenfalls zutreffend feststellt hat, ist eine Regelung, die einen Gratifikationsanspruch vom Bestehen des Arbeitsverhältnisses an einem bestimmten Stichtag abhängig macht, grundsätzlich zulässig (vgl. BAGE 68, 32 = AP Nr. 137 zu § 611 BGB Gratifikation; BAG Urteil vom 26. Oktober 1994 - 10 AZR 109/93 - AP Nr. 167 zu § 611 BGB Gratifikation).

Demnach war die Revision der Klägerin zurückzuweisen.

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

Matthes

Hauck

Böck

Hermann

Wolf



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)

